

DOCUMENT N° VI

- Un pilotage et un suivi renforcé du référencement -

1. Affirmer l'employeur public dans sa mission de pilotage du référencement

Compte tenu de la durée des conventions de référencement fixée à sept ans par le décret du 19 septembre 2007, **il convient de mettre en place un pilotage précis du dispositif afin d'en assurer la qualité tout au long de la vie de la convention et de préparer, le cas échéant, dans les meilleures conditions le renouvellement du référencement.** En tout état de cause, la mise en œuvre du référencement ne saurait être déléguée à l'organisme de référencement seul, il s'agit d'un pilotage par l'employeur public en liaison étroite avec l'organisme de référence.

La mise en place d'un comité de suivi regroupant des représentants de l'administration, des représentants du ou des organismes de référence et des représentants du personnel constitue une **bonne pratique qu'il convient d'encourager sous réserve du respect des obligations en matière de conflits d'intérêts.** Le comité de suivi se réunit au moins une fois par an.

Les éléments qui pourraient être discutés en comité de suivi sont, notamment :

- la remise et la présentation des documents prévus par les textes notamment la comptabilité analytique permettant de retracer l'utilisation de la participation financière de l'employeur public et les documents permettant de calculer les transferts de solidarité mis en œuvre par l'organisme ;
- le suivi de l'activité de l'organisme de référence en termes de données quantitatives et qualitatives sur la population couverte, de prestations fournies, de politique d'offre de service et d'adhésion mise en place par l'organisme de référence, etc.
- les questions relatives à la mise en œuvre des textes et de la convention de référencement telles que la prolongation d'un an maximum de la convention pour motif d'intérêt général, les demandes d'augmentation de tarifs au-delà des engagements de l'organisme, la mise en place d'un âge limite à l'adhésion lorsque plusieurs organismes ont été référencés, etc.

2. Les éléments indispensables au bon suivi du référencement

2.1. Les documents à demander aux organismes de référence et les modalités de leurs contrôles

Les documents prévus par le décret du 19 septembre 2007 et les arrêtés du 19 décembre 2007 **doivent, dans tous les cas, être transmis par l'organisme de référence à l'employeur public pour que le versement de la participation financière puisse être fait.**

Il est important que **l'employeur public assure le contrôle des documents** transmis par l'organisme de référence en s'assurant du caractère exploitable des documents et informations qu'il demande. **La précision, dans la convention de référencement, des modalités de transmission, du contenu, du rythme et du format des documents demandés à l'organisme de référence participe de l'effectivité du contrôle** qui sera mis en place.

Par ailleurs, les employeurs publics veillent à la **formation des équipes en charge du référencement, notamment en analyse financière.**

Les documents nécessaires à transmettre chaque année sont :

- **la liste nominative des agents adhérents**

Il importe que cette liste soit **nominative** et transmise par l'organisme de référence dans le **format précisé par l'employeur public** dans la convention de référencement. Cette liste doit également faire apparaître la situation de l'adhérent ou souscripteur au regard de l'activité (actif ou retraité). L'employeur public doit mettre en place un **mécanisme de contrôle de la liste fournie en procédant, par exemple, aux vérifications par échantillonnage.**

- **les documents attestant de la mise en place d'une comptabilité analytique**

L'organisme de référence est tenu de mettre en place une comptabilité analytique afin de permettre à l'employeur public de retracer l'utilisation de sa participation financière. Les documents transmis doivent en attester. L'employeur public peut déterminer dans la convention de référencement la liste des documents attestant de la réalisation de cette formalité.

À cette fin, **en complément de la comptabilité analytique**, l'employeur public peut demander que lui soit communiqué **un document rétrospectif des prestations avant et après imputation de l'aide financière de l'employeur public**, à savoir : le montant des cotisations payées brut de réassurance, le montant des prestations payées brut de réassurance et le montant des provisions techniques brut de réassurance aux 1^{er} jour et au dernier jour de l'exercice concerné. La communication de ces données **permettra à l'employeur public de mesurer l'équilibre du contrat, avant et après, imputation de la participation employeur.**

Par ailleurs, il est recommandé aux employeurs publics de **demander à l'organisme de référence un rapport retraçant l'utilisation de la participation financière.**

- **les calculs des transferts de solidarité et les documents en permettant le contrôle**

L'organisme de référence communique à l'employeur public les documents permettant de vérifier les calculs des transferts de solidarité.

- **lorsque plusieurs organismes de référence ont été sélectionnés, les documents permettant de calculer l'âge moyen des adhérents**

En application de l'article 17 du décret du 19 septembre 2007 et de l'arrêté du 19 décembre 2007¹, lorsque plusieurs organismes ont été référencés, l'organisme dont l'âge moyen des adhérents est le plus élevé peut fixer un âge maximal à l'adhésion, qui ne peut être inférieur à quarante-cinq ans.

À cette fin, les organismes de référence transmettent à l'employeur public le **calcul de l'âge moyen de leurs adhérents ainsi que les documents permettant d'en vérifier le résultat.** L'employeur public peut, après vérification, indiquer aux organismes de référence lequel d'entre eux dispose de la faculté de fixer un âge maximal à l'adhésion.

¹ Arrêté du 19 décembre 2007 relatif aux modalités d'application de l'article 17 du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels

2.2. Le versement de la participation financière de l'employeur public

La participation financière de l'employeur public est versée au vu de la communication des documents précisés au point 2.1.

Cette **participation est limitée par le montant que l'employeur entend y consacrer**, qu'il a inscrite dans sa **programmation budgétaire** et qu'il a communiqué dans l'avis d'appel public à la concurrence pour chacune des sept années du référencement.

Par ailleurs, la **participation financière est également limitée par les transferts de solidarité effectivement réalisés par l'organisme de référence**. La méthode de calcul des transferts de solidarité est fixée par l'arrêté du 19 décembre 2007². Les transferts de solidarité correspondent, pour une population donnée, à la différence entre l'agrégat des cotisations perçues et l'agrégat des prestations versées. Le montant des cotisations perçues est minoré de la taxe de solidarité additionnelle aux cotisations d'assurance. Les prestations versées sont, quant à elles, minorées des provisions techniques et majorées, d'une part, par les reprises de provisions et, d'autre part, d'un forfait de gestion fixé à 10%.

La participation financière peut être versée en totalité ou par acompte. Toutefois, dans ce dernier cas, la **participation financière n'est versée que lorsque les transferts de solidarité sont effectivement connus et certifiés**. Lorsqu'il y a plusieurs organismes référencés, la participation financière est versée au *pro rata* des transferts de solidarité.

2.3. Les moyens mis à disposition des organismes de référence

Trois types de moyens peuvent être mis à disposition de l'organisme de référence : moyens en matériels et en locaux, moyens en personnel et précompte des cotisations.

- **Les moyens en matériels et en locaux** participent pleinement de la présence de l'organisme de référence au plus près des agents. La proximité et l'accessibilité constitue un élément permettant d'assurer une bonne visibilité des offres proposées aux agents.
L'occupation des locaux et l'usage des matériels de l'administration peuvent donc être autorisés **dans le cadre d'une convention et sous réserve du remboursement** du coût de l'utilisation des matériels et de la mise à disposition des locaux.
Pour l'usage des **moyens informatiques** et notamment l'accès à la messagerie de l'employeur public, ce dernier veillera à l'utilité de cet accès au regard **des règles de sécurité informatique mises en place dans le service**.
- **Les moyens en personnel** ne peuvent, le cas échéant, être mis en œuvre que par la voie du **détachement au sein d'une entreprise ou d'un organisme d'intérêt général** ou de la **mise à disposition d'un organisme chargé d'une mission de service public**.

² Arrêté du 19 décembre 2007 relatif à la répartition de la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels

Le critère de mission d'intérêt général ou de service public est prépondérant dans la décision que l'employeur public est amené à prendre en se référant aux instructions applicables en la matière, à savoir : la circulaire du 10 septembre 2012³ et la circulaire du 5 août 2008⁴.

Dans tous les cas, tous les détachements ou mises à disposition doivent donner lieu à une prise en charge financière par l'organisme dans le cas du détachement ou à un remboursement des rémunérations dans le cas de la mise à disposition.

- **Le précompte des cotisations ne peut pas, au regard du principe d'égalité, être réservé aux seuls organismes référencés⁵.** Il ne doit, en outre, **pas conduire à conférer à l'organisme de référence** qui agit dans un cadre concurrentiel, **un avantage compétitif** du fait du coût évité de l'appel à cotisation.

Ainsi, les employeurs publics peuvent le mettre en œuvre au profit des opérateurs qui en font la demande en veillant, d'une part, à ce qu'il soit ouvert à tous les organismes qui en font la demande même s'ils ne sont pas référencés **et, d'autre part, à ce qu'il soit facturé.**

Le prix facturé du précompte est à déterminer par l'administration au regard, d'une part, du montant plancher du coût de sa mise en œuvre par l'administration (estimée par la Direction Générale des Finances Publiques à 0.28 € par an par adhérent) et, d'autre part, du montant du coût évité d'appel à cotisation lorsqu'il est effectué par l'organisme lui-même (économie annuelle réalisée par adhérent estimée à 1.35 € par la mission d'audit économique et financier des mutuelles de la fonction publique réalisée en 2005-2006).

³ Circulaire SE1/12-160 du 10 septembre 2012 *relative aux critères du détachement au sein d'une entreprise ou d'un organisme d'intérêt général*

⁴ Circulaire n° 2167 du 5 août 2008 *relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'État*

⁵ Voir en ce sens Conseil d'État, 24 mars 2014, n° 356.834